

新たな港湾雇用安定等計画の策定についての検討項目及び意見等（案）

（平成 25 年 11 月 29 日版）

1. 検討方針

平成 26 年 4 月 1 日から適用する新港湾雇用安定等計画について検討するとともに、必要に応じ、現行制度の在り方についても検討する。

2. 検討項目・意見等

（1）直接雇用の日雇労働者への対応について

【現 状】

- 平成 24 年度における直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数は 15,692 人日で、平成 19 年度に比して 3,899 人日の増、港湾労働者全体の月間平均就労延日数の 2.8% を占めており、平成 19 年度に比して 0.7% の増という状況。

【国の方針】

- 常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の常用化の推進により、平成 24 年度において、全体の 96.8% と高水準で推移していることから、国としては、日雇労働者の就労が増加傾向にあることに留意し、各事業主における直接雇用の日雇労働者の利用状況の的確な把握に引き続き努め、直接雇用の日雇労働者を多数使用する事業主に対しては、雇用管理に関する勧告を含め、必要な指導を行い、直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数の減少に更に努めることとする。

【主な意見】

- （対応方針について、特段の意見はなかったものの引き続き検討）

2. 人付きリース問題への対応について

【現 状】

- 小型フォークリフトの借受台数は、平成 4 年度には月平均で延べ 10,680 台であったものが、平成 24 年度には月平均で延べ 68 台まで大幅に減少したところである。

【国の方針】

- 労使の合意を得た上で、次期計画から項目を削除することとしたい。今後は計画に盛り込まないものの、引き続き人付きリースの利用状況を把握した上で、派遣制度の活用促進、継続的な個別指導等を行いつつ、事業主とも連携し、解消に向けて努めることとする。

【主な意見】

- 人付きリース会社の解散によって、そこで働いていた労働者については、定着化の問題があるものの、港湾運送事業者においても色々な対応をとっていることから、これから更に減ると思う（使用者側）
- 人付きリースの減少は評価する（労働者側）

3. 雇用改善を推進するための方策について

【現 状】

- 港湾運送関連事業主ではない者（倉庫業法第2条第2号に規定する倉庫業のうち、港湾倉庫に係るもの営む者）に対する港湾労働者証の発行については、各港の慣習等によりばらつきがあるという状況。

【国の方針】

- 現計画に「斉一化を図るとともに、関係者に対する周知徹底を図る」と記載されており、行政としてはこの5年間の成果として、法令上の解釈をもって「斉一化」を図ったもの。

ただし、本件については、港湾労働者証の発行に伴う雇用管理上の問題が発生する懸念等があることから、各港湾の実情を勘案し労使と協議の上、引き続き検討を行うことを次期計画に盛り込むこととする。

※ 運用の斉一化を図る場合、法令解釈上は規制緩和の方向で議論せざるを得ない。規制改革会議においては、「成長戦略を実施するに当たっての阻害要因の除去に努めること」を重視しており、規制改革は、我が国の経済を再生するに当たっての不可欠な取組であるとしているところ。

【主な意見】

- 港湾運送事業法と港湾労働法の関係において、可能であれば、例えば色分けすること等により、港湾労働者証を識別可能となるように検討していただきたい（使用者側）
- 仮に識別するとなれば、港湾運送事業法上の港湾労働者とそれ以外という2つに分けるのが良いと考える（労働者側）
- 労使でパトロールを行う場合に見た目をはっきりさせた方が混乱が少ない。斉一化については、法律上の整理が難しいところは承知しているので、少しでも前へ進める議論がしたい（労働者側）
- 労使で努力して保った雇用秩序を行政として後押ししてほしい（労働者側）
- 業界の取組としては、港湾労働者証ではないが、ワッペンを発行し、労働者を識別することは行っている（使用者側）
- 港湾を知らない者に対して港湾労働者証が発行された場合、港湾労働者証の発行をもって港湾の全ての仕事ができるものと誤解されがちである（使用者側）

4. 能力開発及び向上を促進するための方策について

【現 状】

- 6大港におけるガントリークレーン設置台数は、平成20年度には、193台であったものが平成24年度には、198台となっており、近年、大型化（全体の約73%が大型化）している状況。

【国の方針】

- 平成26年度概算要求において、ガントリークレーンシミュレータの導入及びこれを活用した訓練実施等経費を計上しており、革新荷役機械に係る教育訓練の拡充及び効果的な実施について次期計画に盛り込むこととする。

【主な意見】

- （対応方針について、特段の意見はなかったものの引き続き検討）

5. 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策について

【現 状】

- 港湾労働者派遣制度については、適正な運営が確保され、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立に役立っているところである。当該制度において、派遣対象期間に制限を設けており、派遣労働者1人につき、1ヶ月7日という制限があることから、この制限を緩和して欲しいという意見もある状況。
- 第20回港湾労働専門委員会での意見（平成25年3月15日開催議事録より）人付きリースの解消の中で、企業側も常用労働者を転換させるためにいろいろ努力をしてる中で、港湾労働者派遣の日数が月7日というのが障害となっていることも事実。
- ※ 現在、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、派遣法の改正について議論されているところ。港湾労働者派遣制度についても影響があることから、当該議論に注視し派遣の上限日数の緩和について検討していく必要があると思料。

【国の方針】

- 労使の意見を踏まえて、派遣の上限日数の緩和について検討する。

【主な意見】

- （対応方針について、特段の意見はなかったものの引き続き検討）